

財務分析を通じたアメリカにおける労働者派遣事業の問題点

著者	佐藤 飛鳥
雑誌名	労務理論学会誌
巻	13
ページ	177-190
発行年	2004-02-20
URL	http://hdl.handle.net/2297/5506

6. 財務分析を通じたアメリカにおける 労働者派遣事業の問題点

佐藤 飛鳥 Asuka Sato

1. はじめに

アメリカの失業率は2003年3月以降3ヶ月連続で悪化し、2003年6月には6.4%と、9年2ヶ月ぶりの高水準となっている。この一方で、Staffing Industry（スタッフィング産業：人材紹介および人材提供サービスを行う業界の総称）を通じて職を得て、非正規雇用形態で働く人々が増加している。この労働形態の主たるものの一つにTemporary Help（派遣労働）がある。近年、人材サービス産業の急速な成長に伴って、派遣労働者の労働条件の低下が指摘されているが、他方でそれに対抗するために労働者の処遇を改善するための団体が数多く結成されている。例えば、筆者が2001年に行ったアメリカでの調査の中で、派遣業を営むNPOの存在を知った¹⁾。その一つがAFL-CIO傘下の労働組合が支援する運動組織、Solutions@workである。この組織は、派遣労働者が健康保険にカバーされない状況を改善するために、営利企業であれば利益に当たる部分を、派遣労働者のための職業訓練及びヘルスケアに対する補助金の交付に充てている。また、派遣労働者が人材派遣会社を選択する際に的確な情報を提供するため、自ら設定した基準をクリアした営利スタッフィング企業を記載したガイドを発行している団体もある²⁾。

では、営利派遣企業にこうした取り組みを期待することは何故できないのだろうか。どうして非営利の組織によらなければ派遣労働者の一定の労働条件を確保できないのだろうか。それは営利企業の行う派遣の仕組みに内在する問題があるのではないだろうか。私はこの点を改めて検討したいと考えて、派遣企

業の財務状況に注目することにした。

ところで、水谷謙治氏は今から10年前の1993年にアメリカ人材派遣業の財務分析をとおした先駆的研究を行っている³⁾。この中で水谷氏は、①派遣業は「搾取」(不当な低賃金や労働者の酷使によって利益を得ること)にあたらない、②派遣労働は派遣先企業にとって不必要な労働力を確保しておかずに済み、ジャストインタイムで労働力を利用できるという付加価値を生み出しており、これが利潤の源泉となっていると結論づけ、そして③派遣労働者数及び彼らに支払う賃金総額の減少と、利益率の低下から当時派遣業の業績が悪化してきていると指摘している。しかし、仮に水谷氏の主張するように、「搾取」が行われていないとすればなぜ(専門職以外の)派遣労働が低賃金で付加給付のつかない労働となっているのかという疑問を払拭できない。

そこで、本稿では営利労働者派遣事業の財務状況を検討することをとおして、以下の点を明らかにしたい。①そもそも派遣業が得ている利益はどのような仕組みによって生まれているのかについて改めて確認すること、②中小零細規模の派遣業者が新規参入を繰り返す一方で、大手派遣業者を中心に人材ビジネスを多角化している理由は何か、③なぜ(専門職以外の)多くの派遣労働が低賃金・付加給付のつかない労働となっているのか、なぜ非営利の組織でなければ派遣労働者の一定の労働条件が確保できないか、の3点である。これらの点を明らかにするのに先立ち、はじめにアメリカの労働者派遣業の現状について概観しておきたい。

2. アメリカ労働者派遣事業の概観

(1) 多角化するスタッフィング企業

アメリカではStaffing Company (スタッフィング企業) と呼ばれる企業が労働者派遣業を始め、数多くの人材紹介及び人材提供サービスを兼営している。*Staffing Industry Sourcebook*⁴⁾ (S I S、同書はアメリカ人材ビジネス業の基本データを収集している) で分類されている人材ビジネス関連業種の主なもの

は以下のとおりである。1) Temporary Help (人材派遣)、2) Employee Leasing or PEO⁵⁾ (従業員リース)、3) Contract Technical (請負)、4) Outplacement (アウトプレースメント)、5) Outsourcing (アウトソーシング)、6) Permanent Placement (職業紹介)、7) Retained or Contingency Search (報酬の一部) 先払いによる候補者探し) 等がある。

以上のように、各社が行う業務が多岐にわたっており、さらに規模を拡大する企業が出てきた。S I Sによると、派遣会社のM & Aは1999年220件、2000年155件、2001年96件である。すでに1980年代から90年代にかけて相当数のM & Aが行われてきており、結果として派遣会社1社の規模が当時と比べて大きくなった上、扱う職種が増える等、大型化が進んでいると考えられる。2002年時点では、派遣会社(10,968企業)のうち事業所を持たない企業が85.7%、事業所を一つ以上持つ企業が14.3%である。年間を通じて営業を行った派遣企業(21,366事業所)のうち、派遣労働者を1,000人以上抱える大規模事業所がもっとも多く(48.2%)、これに100~249人規模(9.7%)、20~49人(7.3%)が続いている。売上高は、1,000人以上の企業が全売上高の60.3%を占め、500~999人の企業が10.1%、100~249人の企業が10%を占めている。ちなみに、企業規模トップ4の派遣企業が全事業所数の14.3%(トップ50では35.7%)、全売上高の15.4%(トップ50では47.2%)を占めている。

(2) 派遣労働者数及び売上と職種

Bureau of Labor Statistics (労働統計局、以下B L S) の調査によれば⁶⁾、2001年の派遣労働者数は総計116万9千人(うち男性41.1%、女性57.8%)である⁷⁾。S I Sによれば、スタッフィング産業全体の売上高総計1,486億ドルのうち、人材派遣業は56.4%(837億ドル)を占めている。このうち、職種別売上は、多い順にオフィス・事務25%、I T 23.3%、工業19.4%、専門職13%、医療関連12.7%、技術者・エンジニア6.7%である。スタッフィング産業の職種別売上を時系列で見た場合には、どの職種においても増加傾向が見られる(表1)。

表1 人材派遣業の売上概算（E）と今後の予想（P）（単位10億ドル）

職種	1997(E)	1998(E)	1999(E)	2000(E)	2001(E)	2002(P)	2003(P)
派遣業全体	61.8	69.6	76.8	84.8	80.2	83.7	92.2
オフィス・事務労働者	17.3	18.7	20	21.4	20.3	20.9	22
工業	14.7	15.6	16.7	17.8	15.7	16.2	18.3
I T	14.8	18.2	20.2	22	19.2	19.5	20.7
医療関連	4.9	5.4	6.2	7.2	9.1	10.6	12.9
専門職	6	7.3	9	11.4	10.8	10.9	12.1
技術者・エンジニア	4.1	4.4	4.7	5	5.2	5.6	6.1

（出所）Staffing Industry Analysts, Inc. *Staffing Industry Sourcebook Facts and Figures for Market Research*, 2003 Edition より作成

（3）賃金

B L S のレポート⁸⁾ と、同年の賃金調査⁹⁾（括弧内の数値）によると、1994年11月時点で、派遣労働者の平均時給は7.74ドル（同年の全労働者平均時給の72%）である。しかしながら、職種によって平均時給は大きく異なる。たとえば派遣労働の全専門職（コンピュータシステムアナリストやプログラマー等）の平均時給は24.11ドル（全労働者の専門職平均時給の164%）であり、反対に賃金が低い派遣労働の場合をみると電気・電子機器等の精密作業・組立ては7.23ドル（全体の同職種の62%）である。派遣労働者の平均時給が全労働者平均時給の約70%という比率に注目し、また派遣会社が顧客企業から得る派遣代金のうちマージンとして20%から30%程度を取得すると仮定すれば、専門職以外の場合は「派遣料金」と「一般の労働者の賃金」がほぼ均衡していると考えられる。

表2 派遣会社規模別平均時給（1994年11月）

派遣労働者数	平均時給
すべての派遣会社平均	\$ 7.74
50名未満	\$ 9.70
50～99名	\$ 8.76
100～249名	\$ 7.87
250～499名	\$ 7.67
500～999名	\$ 7.46
1000～2499名	\$ 7.24
2500名以上	\$ 7.27

（出所）BLS, New Survey Reports On Wages And Benefits For Temporary Help Services Workers”, 1995, Table A より作成

興味深いことに、表2によれば派遣企業の規模に反比例して派遣労働者の平均時給は低くなっている。このことは何を意味するのだろうか。派遣労働者の人数が少なく規模の小さな派遣会社は、ホワイトカラー職の派遣の割合が高く、なかでも専門職が多いため時給が高くなるのではないだろうか。一方、規模の大きな派遣会社は、経営を多角化し、ブルーカラーやサービス職等を含む広範囲の職業を供給しているからではないだろうか。もっとも、新規参入する零細企業は専門職の派遣を行うものばかりではない。特にDay Labor（日雇いの不熟練労働）では、派遣業者が支払う賃金が最低賃金に近いケースや、宿舍費や作業着の貸与等の名目で賃金からそれらの費用を差し引く等、不当な低賃金という意味での「搾取」に当たるものが少なからず存在することが指摘されている¹⁰⁾。

以上の概観を踏まえて、先に掲げた課題の分析に入ろう。

3. 営利労働者派遣事業の財務状況

（1）分析方法

アメリカ国内外での2001会計年度の売上が100万ドルを超えるスタッフィング企業117社のうち、Annual Reportが入手できた “Temporary Staffing” を営

む20社について¹¹⁾、水谷氏と同様の方法を用いて計算を行った結果が表3及び表4である¹²⁾。水谷論文では、M&A等によって財務規模が急変させられるとか、突然膨大な赤字が計上されたりする場合があるため、「正常な」利益率の平均傾向を見るために「黒字企業の数値」を併せて示している。本稿で取り上げた時期はアメリカ全体の景気後退時を含んでいるため、景気後退時にもかかわらず黒字を計上した企業と、赤字を計上した企業とでは財務の特徴にどのような差が見られるかについて比較を可能にするため2つの作表をした。

(2) 分析結果

①「原価」は、5年平均で74.4%を占めている(表3)¹³⁾。「原価」の内訳は、派遣労働者に支払われる賃金と付加給付(その内訳は不明)である。けれども、派遣労働者の健康保険適用率は、48.1% (伝統的雇用労働者は83.1%)、年金プランへの加入率は7.5% (同49.5%)¹⁴⁾と、派遣労働者が健康保険に加入したり、年金プランに参加することは今のところ困難である。したがって、「原価」の殆どは派遣労働者の賃金であろう。このことは、派遣業が他の産業と最も異なっている点である。

表3 各年度における各社全体の主要項目比率の総平均値 (%)

項目	1995(1)	1996(3)	1997(3)	1998(8)	1999(11)	2000(15)	2001(19)	2002(11)	5年平均
原価率 B/A	79.9	79.9	80.2	74.7	75.5	73.7	73.0	74.8	74.4
粗利益率 C/A	20.1	20.1	19.8	25.3	24.5	26.3	27.0	25.2	25.6
販管費率 D/A	16.2	15.8	15.7	20.0	21.1	23.6	25.8	23.9	22.9
営業利益率 E/A	4.0	4.3	4.1	5.2	3.4	2.7	1.2	1.3	2.8
純利益率 F/A	2.6	2.4	2.3	2.8	1.6	0.1	-1.5	-1.6	0.3
総資産利益率 F/a	9.7	9.1	9.0	11.8	6.7	9.3	-3.8	-6.8	3.5
流動資産率 b/a	75.8	81.0	80.8	100.1	76.4	33	58.5	71.3	67.9
自己資本率 c/a	66.2	42.4	40.9	51.8	38.1	26.4	39.7	39.7	39.1
流動比率 b/d	2.9	1.9	1.7	1.3	1.5	1.4	1.3	1.7	1.4
資本回転数 A/a	3.7	3.8	3.9	4.2	3.4	0.1	1.2	3.3	2.4
減価償却費率 G/A	-	0.8(2)	0.9(3)	1.5(7)	1.5(8)	1.6(4)	1.8(6)	0.9(7)	1.5

注) 括弧内は対象企業数を表す。5年平均は1998年から2002年の平均。表4も同様。A:総収入、B:「原価」、C:粗利益、D:販売費及び一般管理費、E:営業利益、F:純利益、a:総資産、b:流動資産、c:自己資本、d:流動負債として計算。

表4 各年度における黒字企業の主要項目比率の総平均値 (%)

項目	1995(1)	1996(3)	1997(3)	1998(8)	1999(8)	2000(10)	2001(11)	2002(7)	5年平均
原価率 B/A	79.9	79.9	80.2	74.7	76.3	74.7	73.4	70.8	74.0
粗利益率 C/A	20.1	20.1	19.8	25.3	23.7	25.3	26.6	29.2	26.0
販管費率 D/A	16.2	15.8	15.7	20.0	19.0	21.0	22.5	26.4	21.8
営業利益率 E/A	4.0	4.3	4.1	5.2	4.7	4.3	4.1	2.8	4.2
純利益率 F/A	2.6	2.4	2.3	2.8	2.8	2.0	2.4	1.7	2.4
総資産利益率 F/a	9.7	9.1	9.0	11.8	10.8	6.8	6.2	3.9	7.9
流動資産率 b/a	75.8	81.0	80.8	100.1	86.2	69.1	67.1	76.0	79.7
自己資本率 c/a	66.2	42.4	40.9	51.8	43.7	42.4	48.1	38.1	44.8
流動比率 b/d	2.9	1.9	1.7	1.3	1.5	1.7	1.7	1.6	1.5
資本回転数 A/a	3.7	3.8	3.9	4.2	3.8	3.4	3.2	3.2	3.5

②「原価」率を見ると、1997年と98年の間で急激な低下が見られる(表3、4)。さらに2002年の値を表3、4で比較してみても大きな差が見られる。原価率が低いということは、総収入に対する派遣労働者の賃金の割合が低いことを示す(売上が増加しているので、賃金額自体が低下しているとは言い切れない)。98年以降、データの得られた企業数が大幅に増えたということも影響しているが、水谷氏の分析当時(82年から91年の10年の平均で77.4%、87年から91年の5年平均では78.5%)に比して、特に98年から著しい低下傾向が見られる。このことは、近年大規模化や多角化等により、派遣業界の競争が激化している状況が読みとれる。原価率の低下に比べて粗利益率が増加しているが、このことは販売費の増加等、営業の経費が増えていることから、利益増に直結してはいない。

③売上高に対する販売費及び一般管理費の比率は、時系列で見ると増加傾向が認められ、現在の方が5%ほど高い(表3、4)。残念ながらAnnual Reportにはこれらの費用の項目別内訳はほとんど示されていない。該当するのはコーディネーター等派遣会社で働く内勤・営業社員(以下スタッフ)に支払う人件費、事務所賃借料、通信費、水道光熱費、広告宣伝費等がその主なものである。当時の業務と比べて内容が多岐にわたる企業が多くなっていること、さらに企業

規模が大きくなりスタッフ人件費、登録者のデータ管理費、通信費等が膨らんだと考えられる。とりわけ、スタッフ人件費は削減が難しい。パソコンによって派遣労働者予備軍である登録者達の管理が簡便になったとはいえ、依然として派遣業は労働集約的である。つまり派遣労働者の面接を行い、技能やコミュニケーション能力の評価や訓練を行い、彼らを適材適所に派遣するのはスタッフである。そして何よりも顧客（派遣先）を確保するために営業活動を行うスタッフは派遣業を運営していく上で欠かせず、スタッフの人件費の削減による固定費部分の切りつめには限界がある。このため、派遣企業が利益を生み出すためには、派遣労働者を可能な限り確保し、より多く顧客企業へと送り出して売上高を増加すること、および変動費である売上原価、すなわち派遣労働者の賃金・付加給付を圧縮することが不可欠となる。顧客から獲得する派遣代金においても市場競争があり、職種による価格帯は存在するので、派遣企業が十分な派遣数が確保できなければ、利益を確保するためにそのしわ寄せは派遣労働者の賃金に及ぶことにもなりかねない。また、派遣会社の登録者に対する訓練や、顧客企業から労働者をいったん引き受けて訓練を行うということは派遣業の重要な役割でもあり、競合他社に対する競争力を高める手段である。しかし、訓練費にあたる部分はAnnual Reportでは明確になっていないため、今後別のアプローチを検討したい。

④営業利益率は、1998年には5.2%だったものが、2001年には1%台になる等、厳しい様子が分かる（表3）。

⑤純利益率は、2001年とその翌年にいくつかの企業で赤字となったため5年平均は非常に低い数字となっている（表3）。黒字企業は比較的高いのであるが、一般企業に比べて派遣業の利益率は総じて低水準である。ちなみに2003年のアメリカ大統領経済諮問委員会経済報告書¹⁵⁾のTableB-93を用いて1998年から2001年までの全製造業の税引前と税引後の純利益平均値を計算すると、6.70%と4.75%である。同様に、TableB-14を用いて非金融法人企業全体で計算を行うと、8.35%と5.30%となった。

⑥流動資産比率は5年平均では約68%となっている（表3）。黒字企業平均の約80%と比較すると約12%もの差がある。派遣業が扱うのは、労働力を持つ労働者であり、顧客企業から受け取る代金が現金や売掛金の形で入ってくるため、他の業種に比べて高くなるという特質がある。

⑦減価償却費率は2002年までの5年平均で、1.3%である（表3）。この減価償却額の低さは他の産業とは大きく異なっている。製造業の場合は建物や車両、機械装置等、また映画館やボーリング場等のサービス業では、サービスを提供する施設・設備が必要である。派遣業ではこうした費用が不必要であり、原材料や製品等の保管費用がかからない点等、他の産業との違いが大きい。このことは、他の産業に比べて派遣業では参入障壁が低いことを表す。総資本回転数が高いのも、投入している資本が少ないのに対し、売上が大きいためである。翻って考えてみると、参入障壁が低いことは、同時に競争の激しさを意味している。誰でも参入できるが、競争優位を保つためには何らかの武器が必要なのである。これまでのところ、比較的大きな企業は合併し、派遣労働者の数を集めることでどんな人材の注文にでも対応できるという「ワンストップショップ」を実現している。既存の企業は相次ぐM&Aにより、あるいは異なる人材サービスにも手を広げることで、規模を拡張して大企業化している。業務内容が多様化し、多角化しているということは、小規模な企業では派遣料金の価格面や、供給できる労働者数が比較的少ない等、様々な面で事実上参入は困難になりつつあると考えられる。こうした困難を克服するため比較的小規模な企業はニッチ、つまり専門的な職種への派遣等、特定の産業や職種に特化して存続の道を切り開こうとする傾向が見られる。

以上の財務分析をとおして明らかになった派遣業の特徴は、はじめに掲げた3つの課題とどのように関連しているだろうか。

4. 労働者派遣事業が利益を生み出すしくみと労働者の労働条件引き上げの困難性

(1) 派遣業が利益を生み出すしくみ

一般に、企業の下で労働者が一定の時間労働力を提供することによって実際に生み出している富の量と、労働者が受け取る賃金には差があり、その差分が企業の利潤の源泉となる。派遣業においては、顧客企業で労働力を提供する派遣労働者の管理業務（いわゆる一般企業の人事部が行っている、採用、労務管理、訓練等）をすべて引き受けることによって、本来顧客企業が得るべきであった利潤の一部を受け取っていると考えられる。また、顧客企業が即時に必要な労働力を利用できるという利便性と、顧客企業が自社内に剰員を常時雇っておく必要がないというコスト面での利点が付加価値となる。さらに、付加価値を高めるためには、派遣すべき労働者がもつ労働能力、すなわち特殊・専門技能や、顧客の必要とする業務に柔軟に対応できるという職務遂行能力、さらには顧客企業においてできあがっている人間関係の中にスムーズにとけ込んで自然に仕事ができるような適応能力等を高めることが不可欠となる。つまり、いかに労働力商品に付加価値をつけて差別化するかが派遣業の中心課題となる。付加価値の高い派遣労働者を顧客に派遣することをとおして派遣代金の増額を実現することが可能になるからである。マージンを一定とすれば、派遣代金の増加に応じて利益の絶対額は大きくなる。

(2) 人材ビジネス業が多角化している理由

財務状況からは派遣業は多角化しなければ今日のように発展できなかったのではないかと考えられる。派遣業が自らの市場を拡大するためのビジネス戦略として、顧客企業に対して様々な人的資源プランを提供し、多種多様な人材サービスを組み合わせて提供するようになってきている背景には、派遣業の利益率が他業種に比べてかなり低いことがある。利益率が低ければ、低価格で労働力を提供し、派遣の件数を増やすしかない。回転率の上昇による売上増が期待で

きるからである。つまり、いかに多くの派遣労働者を顧客企業にマッチングできるかが売上を左右することになる。すなわち、派遣会社には次々に顧客企業を開拓していくインセンティブが常に働くことになる。あるいは、同一の顧客企業と継続的な取引関係が構築できるよう新たなサービスを提案することで売上を確保することになる。この点こそが、派遣会社が顧客企業のニーズを先取りして複合的なサービスを提供する、つまり多くの業務を兼営していく動機になっているのである。また、M&Aによって余剰となるスタッフや店舗の削減を図り、固定費を節約し、その結果損益分岐点の引き下げを可能にする。

(3) 派遣労働の賃金が低く抑えられる原因

顧客企業にコスト削減のために自社の労働者に代えて派遣労働の活用をしてもらうためには、顧客企業の労働者の賃金よりも派遣料金を引き下げなければならない。派遣企業は常に同業他社との競争を迫られている。また、派遣企業にとってこのような競争で勝ち残っていくためにはより安価で質のよい労働力を提供することが不可欠になる。このような下で、派遣企業は派遣労働者のよりよい労働条件を確保し、さらには付加給付を提供していくことが果たして可能であろうか。派遣料金を下げれば下げるほど粗利益が低下しやすく、その裏返しとして、派遣労働者の賃金が低下するおそれが高まるのである。むしろ、真っ先に削減されるのが付加給付であり、賃金はより低く抑えられていくのではないだろうか。この点で、水谷氏の主張するように派遣業が派遣労働者から「ピンハネ」を行っていないとしても、彼らが不利益を被る可能性は十分にある。つまり、派遣業が扱う「商品」が派遣労働者自身であるということこそが、彼らの労働条件の確保に対する限界を示しているといわざるを得ないのである。このような派遣業のしくみの下では派遣労働者の労働条件をたえず引き下げる圧力が働いているのである。

5. おわりに

これまで財務分析をとおして、派遣業に内在する派遣労働者の労働条件切り下げ圧力について検討してきた。これにたいして歯止めを加えるためにはいかなる方法があるだろうか。その一つは、法的規制を行うことである。非自発的に派遣労働を選択した人々も、またそうでない人々も、派遣を通じた労働の対価が「不当」に低くならないためには、派遣労働者の受け取る賃金の水準に対する規制等の措置が必要となる。ところが、2003年時点で、派遣事業に対して規制を行っている州は7州しかなく、これら州法による規制も我が国の労働者供給事業に近い派遣事業を規制対象としているものといえる(ニュージャージー州：登録制、ノースカロライナ州：届出制、マサチューセッツ州：届出制、ロードアイランド州：保証金、作業内容の通知義務を派遣元に課す。この他、不熟練労働者の派遣 (Day Labor) に対する規制を行っているのはテキサス州、フロリダ州、イリノイ州の三州)¹⁶⁾。このようにアメリカでは現時点において、派遣業にたいする法的規制はきわめて緩やかである。法的規制を求めるさまざまな動きがあるが、これについては別稿を参照されたい¹⁷⁾。

いま一つの試みとして注目されるのが、はじめに触れたNPO (非営利組織) の取り組みである。NPOの場合、営利派遣業の財務分析をとおして見たような派遣労働者にたいする労働条件引き下げの内在的圧力からは免れる面をもっている。利潤追求を第一義としないNPOでは営利企業の利益部分を賃金や保障に充てることが出来るため、一定の労働条件が確保可能である。労働者にとって労働条件の面で有利であるならば、NPOによる派遣の増加に期待が高まる。だが、NPOといえども結成当初の目的、到達目標、理念等を維持していく上で立ちはだかる市場原理は避けて通れない。顧客企業にとっては非営利組織の理念に賛同することはあっても価格 (派遣代金) や労働力の質が低ければ代替とはなり得ないからである。本稿ではアメリカにおいてNPOによる派遣事業が現実にとどのように展開しているのかについて取り上げることが出来なかったが、これについては今後の研究課題としたい。

● 注

- 1) 2001年10月上旬から2週間あまり、ニューヨーク、ボルチモア、ネバダ、シアトルにて、派遣業界および派遣労働者を組織した組合に対するインタビューを行った。その一つであるShupe Contingent Services, LLC 創立者で代表のMrs. Cynthia Hunter-Shupeより話を伺った。同社は様々な活動を行っているため、詳細は<http://www.contingent.com/>を参照。
- 2) Consumer Guide to "Best Practices" Temp Agencies. 最新版はVolume 12, September 2003. http://academic.shu.edu/ccs/work/consguide_sep03.pdf
- 3) 水谷謙治「アメリカ人材派遣業の研究」、「アメリカ人材派遣業の研究（続・完）」『立教経済学研究』第46巻第4号及び第47巻第1号、1993年。
- 4) Staffing Industry Analysts, Inc. *Staffing Industry Sourcebook Facts and Figures for Market Research* 2003 Edition.
- 5) PEOについては藤川恵子「欧米諸国における人材ビジネスの多様化・アメリカのPEO」『月刊人材ビジネス』Vol. 188、2002を参照。
- 6) BLS, "Contingent and Alternative Employment Arrangements, February 2001", 2001. <http://www.bls.gov/news.release/conemp.toc.htm>
- 7) 派遣労働者の実数把握については、コンティンジェント・ワーカーの議論と合わせて考えねばならない。これまでの統計においては、カウントに用いる定義にあてはまる労働者が限定されてしまうため、実数を過小に評価することにつながっているのではないかと考える。これらの点については、仲野組子『アメリカの非正規雇用』青木書店、2000年を参照。
- 8) BLS "New Survey Reports On Wages And Benefits For Temporary Help Services Workers", 1995. <http://stats.bls.gov/news.release/occomp.toc.htm> 調査対象は派遣労働者を20名以上抱える企業。様々な職種、スキルレベルの違う労働者が含まれており、計110万人の派遣労働者を対象としている。資料は古いのであるが、派遣労働者の賃金が記載されている資料でこれより新しいものは今のところ見あたらない。
- 9) BLS *Employment and Earnings*, 1994.
- 10) 仲野、前掲書、103頁を参照。
- 11) Staffing Industry Analysts, Inc., Ibid. p.158より (Inc, Co, 等は省略)。1位 Adecco SA, 2位 Manpower, 3位 Veeva NV, 4位 Randstad Holding NV, 6位 Kelly Services, 9位 Spherion, 12位 Robert Half International, 15位 Volt Information Sciences, 19位 CDI, 25位 Labor Ready, 29位 Personnel Group of America, 32位 Kforce, 38位 Westaff, 43位 RemedyTemp, 52位 Comforce, 63位 Computer Task Group, 80位 RCM Technologies, 82位 SOS Staffing Services, 92位 Resources Connection, 94位 Tandem Staffing Solutions。各企業によって勘定科目が若干違う。会計方式の変更によって、前年度と比較できない場合がある。117社のうち、「Temporary Staffing」のみを行っている企業は3社しかない。水谷が1993年に選択した企業は企業自体の名前がすでに変わっているか存在しないため、比較できなかった。

自由論題

- 12) 損益計算書と貸借対照表（いずれも連結決算）から主要な項目を抜き出し、それらの比率を計算。こうした表を各社のすべてについて作成し、以下のような計算を行う。①各年度における各社の主要な項目値－業績では売上高から純利益まで、貸借対照表では総資産から自己資本までの主要な項目値－をそれぞれで合計する。②それらの合計値に基づいて、すべての財務比率の総平均値を算定する。
- 13) 平均を1998年から2002年に限定したのは、1995年から97年は対象企業が少ないためである。
- 14) B L S, *ibid*, 2001, Table 9 参照。尚、B L Sによれば、伝統的雇用労働者（Workers with Traditional Arrangements）とは、4つのAlternative Arrangementsを除く一般労働者のことを指す。
- 15) Council of Economic Advisers, *Economic Report of the President*, United States Government Printing Office, 2003.
- 16) Edward A. Lenz and Dawn R. Greco, *Co-employment*, Fourth Edition, American Staffing Association, 2000、及び浜田富士郎、香川孝三、大内伸哉編『グローバリゼーションと労働法の行方』勁草書房、2003を参照。
- 17) 佐藤飛鳥「書評『アメリカの非典型雇用』」「現代日本の失業」（社会政策学会誌第10号）法律文化社、2003年。
※尚、注におけるホームページ等へのリンクは2003年9月に確認。

（筆者＝金沢大学大学院生）